СОГЛАСОВАНО:                   Кучина Г.А.                            Введено с 1.09.2013г.:                Кучин Н.А.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  СОВЕТА  ШКОЛЫ                                    ДИРЕКТОР МКОУ «КАЗЬМАДЕМЬЯНОВСКАЯ  ООШ»

4 сентября    2013 года.                                                       Приказ №40 от«4»   сентября  2013 г.                                                               «29 »  сентября  2012 г.

**Положение**

**об оплате труда**

**в  муниципальном казенном общеобразовательном учреждении   Казьмадемьяновская основная       общеобразовательная школа Каширского муниципального района Воронежской области.**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в общеобразовательной учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом  «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ,  указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г.[N 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и  Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда  в образовательных учреждениях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области  от 26 июня 2013 года № 693, Постановлением администрации Каширского муниципального райна Воронежской области №821 от 30.08.2013 г.,другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

-  порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКОУ «Казьмадемьяновская ООШ» за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной учреждений, в том числе руководителя ,его заместителей .

1.2.  ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательной учреждений формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждений в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем  с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ  от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в общеобразовательной учреждений устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом  МКОУ «Казьмадемьяновская ООШ».

**2. Основные понятия**

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение №1 к положению об оплате труда и

стимулирования работников МКОУ «Казьмадемьяновская ООШ» Каширского муниципального района Воронежской области.).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты**–**дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты**–**выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной учреждений с целью повышения их заинтересованности  в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной учреждений.

3. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной учреждений

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной учреждений осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной учреждений на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной учреждений (для бюджетных и автономных учреждений) или в бюджетной смете (для казенных учреждений).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

, где:

**ФОТ**– фонд оплаты труда общеобразовательной учреждений;

**S –**сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

**Кs**– коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в государственном (муниципальном) задании. Данный коэффициент может быть применён при учреждений региональной системы рейтингования общеобразовательных учреждений, для учреждений, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество учреждений, по отношению к которым может быть применён данный коэффициент, устанавливается приказом Департамента).  Для остальных общеобразовательных учреждений Кs = 1.

**Уч.р** – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

**В** - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной учреждений состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоо = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоо х ш, где:

**ш** – стимулирующая доля ФОТоо.

Значения стимулирующей доли ФОТоо:

 - на 1 сентября 2013 не менее 10%;

- на 1 сентября 2014 не менее 15%;

- на 1 сентября 2015 не менее 20%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели,  педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп**, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

ФОТу= ФОТаз+ФОТназ+Вкх, где:

ФОТаз – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТназ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

Вкх – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли ФОТаз – не более 90%, ФОТназ– не менее 10%.

Конкретное соотношение  между ФОТаз и ФОТназ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение №1 к Примерному  положению об оплате труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Каширского муниципального района Воронежской области.) формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной учреждений в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 14% на 1 сентября 2013 года;

- 13% на 1 сентября 2014 года;

- 12% на 1 сентября 2015 года.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;

- общеобразовательная организация, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

- общеобразовательная организация  работает в двухсменном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть:

- на 1 сентября 2013 не менее 65%;

- на 1 сентября 2014 не менее 68%;

- на 1 сентября 2015 не менее 70%.

4.5. Оплата труда работников общеобразовательной учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждений и работниками.

**5. Расчет заработной платы работников**

5.1. Месячная заработная плата работников общеобразовательной учреждений определяется по следующей формуле:

**,**где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од**– оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

**Всх** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение №2 к Примерному  положению об оплате труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Каширского муниципального района Воронежской области.);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной учреждений (город - 1, село - 1,25);

**Кн** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

**Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **Размер Кн** | **Примечания** |
| 1. | Всем работникам при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 1.3. | - вторая квалификационная категория | 1.1 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной учреждений;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;  - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж  входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях;  - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности в учреждениях образования. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 1.02 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 1.03 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 1.05 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 1.07 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степень и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной учреждений и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной учреждений и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 |
| 3.3. | - при наличии почетных званий  и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный …»); | 1.2 |
| 3.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1.1 |
| 4. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных учреждений либо образовательных учреждений высшего образования по профилю деятельности: |  | Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных учреждениях со дня заключения трудового договора.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной учреждений (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной учреждений в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной учреждений либо образовательной учреждений высшего образования. |
| 4.1. | - с образовательной организацией, расположенной в городской местности или  в поселке городского типа; | 1.2 |
| 4.2. | - с образовательной организацией, расположенной в городской местности или  в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 1.25 |
| 4.3. | - с образовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 4.4. | - с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием); | 1.3 |
| 5. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения). | 1.2 |  |
| 6. | Специалистам психолого-медико- педагогических комиссий, логопедических пунктов | 1.2 |  |
| 7. | Педагогическим работникам и специалистам за работу в колледжах, лицеях и гимназиях. | 1,2 |  |

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится лформуле:

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной учреждений.

Размер оклада (должностного оклада) учителей определяется по следующей формуле:

**,**где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Оаз** – оплата за аудиторную занятость;

**Оназ**– оплата за неаудиторную занятость.

5.4.1. Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

 , где:

**Б**–оклад по ПКГ (Приложение №1 к Примерному  положению об оплате труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Каширского муниципального района Воронежской области.);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной учреждений (город - 1, село - 1,25);

**Кн** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю;

**Нчс** - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч. – учителям 1-11 классов);

**Кпр** - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение коэффициента** |
| 1. | Если сумма баллов особенности предмета больше 3 | 1,15 |
| 2. | Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2 | 1,10 |
| 3. | Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1 | 1,05 |
| 4. | Если сумма баллов особенности предмета не больше 1 | 1,00 |

**Кпр** вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

**Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Предметы** | **Показатели** | | | | | | **Сумма баллов** | **Значение Кпр** |
|  | **ЕГЭ** | **Подготовка** | **Лабораторные** | **Условия** | **Тетради** | **ТБ** |
| 1. | Начальная школа |  | 1 |  |  | 2 |  | 3 | 1,1 |
| 2. | Русский язык | 2 | 1 |  |  | 2 |  | 5 | 1,15 |
| 3. | Литература | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 4. | Иностранный язык | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 5. | Математика | 2 | 0,5 |  |  | 2 |  | 4,5 | 1,15 |
| 6. | История, обществознание, экономика, право | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 7. | Естествознание |  | 0,5 | 1 |  |  |  | 1,5 | 1,05 |
| 8. | География | 1 | 0,5 |  |  | 1 |  | 2,5 | 1,1 |
| 9. | Физика | 1 | 0,5 | 1 |  | 1 |  | 3,5 | 1,15 |
| 10. | Химия | 1 | 0,5 | 1 | 1 |  | 1 | 4,5 | 1,15 |
| 11. | Биология | 1 | 0,5 | 1 |  |  |  | 2,5 | 1,1 |
| 12. | Информатика и ИКТ | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 | 4 | 1,15 |
| 13. | Изобразительное искусство, МХК |  | 0,5 |  |  |  |  | 0 | 1 |
| 14. | Черчение |  | 0,5 |  |  | 1 |  | 1,5 | 1,05 |
| 15. | Технология, трудовое обучение |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 16. | Физическая культура |  |  |  |  |  |  |  |  |